

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL: A QUANTAS ANDA?

ORGANIZATIONAL AND WORK PSYCHOLOGY IN BRAZIL: HOW IS IT GOING?

Karen Silvia Salles Silva ¹
Francisco Hashimoto ²

RESUMO: Apresenta-se uma leitura sobre a história da área conhecida como Psicologia Organizacional e do Trabalho, que se embasa, principalmente, em estudos de autores brasileiros que abordaram a temática; com o intuito de compreender como se deu a trajetória desta área no Brasil, sem desconsiderar as influências advindas de outros países. Com isso, caracteriza-se como um estudo teórico e histórico, por meio do qual foi possível perceber que a Psicologia Organizacional e do Trabalho configura-se como um campo diversificado, com interfaces com diferentes áreas da ciência, como as voltadas para as organizações e para a gestão de pessoas, bem como para questões sociais e de saúde pertinentes aos trabalhadores. Identificou-se, ainda, que há uma preocupação de pesquisadores não só em compreender a história no contexto nacional, mas também em desenvolver referenciais teóricos e metodológicos que possam subsidiar pesquisas e atuações de profissionais de psicologia sobre as relações de e com o trabalho, no Brasil.

Palavras-chave: psicologia organizacional e do trabalho; história; Brasil.

ABSTRACT: It presents a reading about the history of the area known as Organizational and Work Psychology. The study is based mainly on studies by Brazilian authors who approached the theme; with the purpose of understanding how the trajectory of this area in Brazil occurred, without ignoring the influences coming from other countries. Thus, it is characterized as a theoretical and historical study through which it was possible to realize that the Organizational and Work Psychology is configured as a diversified field, with interfaces with different areas of science, such as those geared towards organizations and people management, as well as social and workers. It was also identified that there is a concern of researchers not only to understand the history in the national context, but also to develop theoretical and methodological references that can subsidize researches and actions of psychology professionals on the work's relations and on the relations with the work, in Brazil.

Keywords: organizational and work psychology; history; Brazil.

¹ Contato principal para correspondência editorial. E-mail: k_ssilva@yahoo.com.br.

² E-mail: franciscohashimoto@gmail.com.

Ao longo da história existiram vários modos de produção e de organização social, como também vários significados atribuídos ao trabalho. Analisando os diferentes significados atribuídos ao trabalho, desde a Antiguidade até a contemporaneidade, Bendassolli (2009) afirma que embora o trabalho tenha ocupado um lugar central nas sociedades ocidentais a partir da modernidade, não foi sempre assim. De acordo com o autor, na tradição greco-romana o trabalho consistia em atividades voltadas para a sobrevivência, sendo que era considerado degradante quando era prestado a outra pessoa. Com o Renascimento, o trabalho passou a ser valorizado e reconhecido como “condição necessária para a liberdade” e como “fonte de realização” (Bendassolli, 2009; Ribeiro & Léda, 2004). E ainda, com a Revolução Industrial e com a emergência e consolidação do Capitalismo, em diversos países, pautadas sob o ideário da modernidade, foram atribuídos novos significados ao trabalho, tais como: meio para produção de valor econômico e origem da propriedade individual; dever e expressão de responsabilidade; fonte de sentido para a vida, autorrealização e transformação social; e, ainda, como fundamento para o estabelecimento de normas de relacionamento e organização social (Bendassolli, 2009).

Da mesma forma, os objetos e os métodos de investigação e de intervenção adotados por profissionais de psicologia, passaram por mudanças em função, principalmente, de alterações pertinentes à forma como o trabalho é organizado. Contudo, não obstante estudos indiquem que o trabalho humano existe há séculos, neste ensaio abordaremos diferentes formas de organização do trabalho, emergentes e dominantes no decorrer do século XX e início do século XXI; tendo em vista que essas se encontram diretamente relacionadas às diversas configurações teórico-metodológicas da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

Para tanto, entendemos ser necessário comentarmos sobre alguns posicionamentos adotados neste estudo. Em primeiro lugar, apesar de termos conhecimento sobre a diversidade de termos existentes para se referir à área em questão (como, por exemplo, Psicologia Organizacional e do Trabalho, Psicologia do Trabalho e das Organizações, Psicologia e Trabalho), ressaltamos que a adotamos o termo POT por concordarmos com a descrição desta área sintetizada – a partir de Bastos (2003) – por Tonetto, Amazarray, Koller e Gomes (2008) quando afirmam que:

O termo Psicologia Organizacional e do Trabalho, empregado desde a década de 90, tem por objetivo contemplar a atual diversidade da área, de modo a propor a existência de dois grandes eixos de fenômenos

que envolvem aspectos psicossociais: as organizações, enquanto ferramenta social formadora de coletivos humanos e o trabalho, enquanto atividade básica do ser humano reprodutora de sua própria existência e da sociedade. (p. 165).

Em segundo lugar, estamos adotando o termo fase/face para nos referirmos a Psicologia Industrial, Psicologia Organizacional e Psicologia do Trabalho, pautados no trabalho de Freitas e Guareshi (2004), que apresenta a seguinte justificativa:

Utilizamos a expressão face com fundamento no autor Sampaio (1998), que coloca que os diferentes momentos da construção desta subárea da Psicologia teriam suas faces compreendidas na Psicologia Industrial, na Psicologia Organizacional e na Psicologia do Trabalho, as quais atualmente coexistem no mesmo contexto. A expressão fase é utilizada conjuntamente, porque optamos também por dar ênfase aos momentos históricos em que foi construída cada uma delas. (p. 77).

Isto posto, a primeira fase/face, conhecida como Psicologia Industrial, nasceu de um encontro entre as necessidades da Administração e dos conhecimentos da Psicologia, do início do século XX. (Jacques, 1989). No campo da Administração, naquele momento histórico, emergiu e se tornou hegemônico o modelo de organização do trabalho proposto a partir da teoria denominada Administração Científica do Trabalho (ACT), desenvolvida por Frederik Taylor, nos Estados Unidos da América (EUA) (Sampaio, 1998; Veronese, 2007). Com ênfase na divisão do trabalho e na especialização ou simplificação das tarefas, a ACT proporcionou um incremento significativo da produtividade.

De acordo com Heloani (2007), paralelamente ao surgimento das ideias de Taylor, eclodiram na França as ideias de Fayol e nos EUA as de Henry Ford que também contribuíram para o desenvolvimento do modelo de gestão da produção que se tornou dominante no âmbito dos países industrializados naquele período (Heloani, 2007). Com isso, delineou-se um modelo de gestão que ficou conhecido como taylorista- fordista que, além de proporcionar aumento da produtividade em organizações de produção de bens e de serviços, gerou consequências danosas para a saúde física e mental do trabalhador (tais como: distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho, cardiopatias, depressão, síndrome do pânico etc.); que foram identificadas e denunciadas por pesquisadores como Dejours (1992) e Heloani (2007), dentre outros.

Mas, para atingir os resultados esperados o modelo de produção taylorista-fordista demandava conhecimentos acerca do comportamento humano e a Psicologia Experimental

(que ocupava posição de destaque no campo da ainda incipiente Psicologia, enquanto ciência), dispunha de instrumentos psicométricos, que passaram a ser adotados no contexto das organizações. De acordo com Leão (2012) “O objetivo dessa psicologia econômica era conseguir o melhor homem possível, o melhor trabalho possível, o melhor resultado possível.” (p. 294); o que, por sua vez, estava consonante com os princípios do taylorismo e do fordismo, bem como dos objetivos inerentes ao capitalismo.

Com isso, a chamada Psicologia Industrial passou a ser um dos campos de aplicação de conhecimentos advindos de pesquisas experimentais que se voltavam para a descrição, a mensuração e o controle do comportamento humano. Portanto, essa primeira fase/face “é basicamente psicométrica, adaptativa, congregando esforços da ciência psicológica para a obtenção de produtividade e lucratividade das empresas.” (Veronese, 2007, p. 03).

Outros estudos, desenvolvidos a partir da década de 1920 - como os coordenados por Elton Mayo, nos EUA e por Eric Trist, na Inglaterra - destacaram-se por terem apontado outros aspectos pertinentes ao trabalho naquele período. Segundo Leão (2012), Mayo e Trist, “chegaram a conclusões similares: as relações sociais e a organização informal dos trabalhadores são fatores-chave para a produtividade. Para além do foco no ambiente físico, no conteúdo das tarefas, na relação indivíduo-máquina, passou-se a dar mais atenção às relações humanas.” (p. 297). Não obstante tais estudos tenham influenciado a segunda fase/face, a Psicologia Organizacional se configurou como tal somente a partir das décadas de 1950 e 1960 (Jacques, 1989; Leão, 2012; Sampaio, 1998, Veronese, 2007; Zanelli, 1994).

Entre a emergência e propagação das práticas conhecidas como pertinentes à Psicologia Industrial e à Psicologia Organizacional ocorreram as duas guerras mundiais, o que contribuiu para a aplicação de conhecimentos psicológicos em contextos de trabalho. Ou seja, “Os testes e procedimentos dessa nascente psicologia também foram utilizados para o exército, na seleção de pessoal para ingresso nas forças armadas, em função da necessidade de fortalecer a corporação para as guerras mundiais” (Leão, 2010, p. 295).

No período pós-guerras mundiais, emergiam novos conhecimentos no meio científico, dentre os quais a visão sistêmica que passou a ser adotada, a partir da década de 1950, como um novo paradigma em vários campos da ciência. Se a concepção mecanicista do mundo influenciou o desenvolvimento científico e tecnológico até a primeira metade do século XX, a emergência da visão sistêmica, advinda principalmente da física e da biologia, proporcionou

uma nova forma de se pensar e compreender os fenômenos não só físicos e biológicos, mas também sociais e humanos.

Com isso, delineou-se a segunda fase/face, a Psicologia Organizacional. De acordo com Zanelli (1994), um dos primeiros textos em que o termo Psicologia Organizacional foi utilizado, foi publicado por Gardner em 1966. Essa fase/face foi descrita por Schein (1982) como aquela em que “quase todas as questões que se possam levantar com referência aos fatores do comportamento humano individual dentro das organizações têm de ser focalizadas de acordo com a perspectiva do sistema social em sua totalidade” (p. 06).

Pautada nesta nova perspectiva a área de administração de recursos humanos (denominada no decorrer das últimas décadas de gestão de pessoas) se consolidou; bem como surgiu, nos EUA, uma teoria e metodologia voltadas para mudanças organizacionais planejadas, denominada de Desenvolvimento Organizacional (DO). Tanto a área de gestão de pessoas, quanto o DO tornaram-se espaços de atuação para os psicólogos, que atuavam nas organizações, seja como membros do quadro de funcionários, seja como consultores.

Neste sentido, Sampaio (1998) ressalta que “A Psicologia Organizacional não foi uma ruptura radical com a Psicologia da Indústria. Foi uma ampliação do seu objeto de estudo, posto que os psicólogos continuavam atrelados ao problema da produtividade das empresas.” (p. 23). Em outras palavras, enquanto na fase/face da Psicologia Industrial, estudos e práticas psicológicas estavam voltadas para a relação trabalhador-posto de trabalho, na fase/face da Psicologia Organizacional o foco passa a ser a dinâmica organizacional, englobando as relações interdepartamentais e interpessoais, bem como o conjunto de valores e normas existentes que regem os comportamentos dos empregados da organização. Para tanto, o DO contribuiu fortemente, já que se voltou principalmente para a compreensão e para possibilidades de mudanças nesta dinâmica organizacional, tanto a partir de seu arcabouço teórico (com a formulação de conceitos de cultura e clima organizacional, dentre outros), quanto metodológico (a partir de métodos e técnicas propostas para realização de diagnóstico organizacional e de programas de desenvolvimento de pessoal, por exemplo).

Este breve recorte sobre o percurso histórico demonstra que as duas primeiras fases/faces da POT (a Psicologia Industrial e a Psicologia Organizacional) acompanharam demandas socioeconômicas, bem como o desenvolvimento da ciência, provenientes principalmente dos EUA e de alguns países da Europa Ocidental. Mas, ao olharmos para o cenário nacional, apesar de concordarmos com Zanelli e Bastos (2004) quando afirmam que

“O desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil acompanhou, em compasso subordinado, as ocorrências mundiais relativas à área.” (p. 467); entendemos ser necessário versarmos sobre algumas características marcantes do cenário nacional, ao longo da primeira metade do século XX.

Em primeiro lugar, consideramos importante lembrar que a industrialização no Brasil se deu de forma tardia. Ao analisarem este processo, Navarro, Maciel e Matos (2017) afirmam que o país passou a ser considerado como um país industrializado apenas a partir de 1950, quando o setor industrial começou a predominar em relação ao setor agrícola na economia nacional. Mas, além de ter sido um processo tardio em relação aos “países-berço do capitalismo”, foi também “uma industrialização forçada, com a entrada maciça de capitais externos e expansão das indústrias de bens de consumo duráveis.” (Navarro, Maciel & Matos, 2017, p. 31). Ou seja, o processo de industrialização no Brasil não se deu de forma gradual, mas com a inserção de indústrias estrangeiras que traziam tecnologias que “poupavam mão de obra”, de tal forma que de acordo com Navarro, Maciel e Matos (2017) “É nessa fase que o Brasil adquire suas duas faces: um país que produz bens sofisticados e, ao mesmo tempo, mantém a maioria de sua população privada de bens elementares e essenciais.” (p. 31).

Mas, se por um lado, o modo como se deu esse processo de industrialização contribuiu para a exclusão de muitos trabalhadores e a precarização das relações de trabalho desde aquele período, também contribuiu para o exercício de práticas psicológicas, pautadas na psicotécnica, voltadas para a seleção e adaptação dos trabalhadores aos processos industriais. Vale ressaltar que foi por meio de Léon Walther que a psicotécnica chegou ao Brasil, sendo que as primeiras aplicações de testes ocorreram no Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo, em 1924, sob a coordenação de Roberto Mange “com claro e restrito objetivo econômico de aumentar a produtividade das empresas.” (Zanelli & Bastos, 2004, p. 47).

Complementando a história da inserção de práticas psicotécnicas, Motta realizou uma pesquisa onde analisa a história da Psicologia e o mundo do trabalho no Brasil, a partir da qual descreve como se deu a criação de institutos e a atuação de profissionais que os compuseram, pautada nos conhecimentos existentes no âmbito da Psicologia daquela época. Segundo Motta (2005) no período entre 1930 e 1970, foram criados: o IDORT (Instituto de Organização Racional do Trabalho) em 1930, em São Paulo - SP; o ISOP (Instituto de Seleção e Orientação Profissional) em 1947, no Rio de Janeiro - RJ; o SOSOP (Serviço de Orientação e Seleção Profissional) em 1949, e o DOT (Departamento de Orientação e

Treinamento do Banco da Lavoura de Minas Gerais) em 1958, ambos em Belo Horizonte – MG.

A existência de tais institutos naquele período ilustra a seguinte afirmação de Zanelli e Bastos (2004), “Quando a profissão foi reconhecida legalmente, na década de 1960, o campo da Psicologia aplicada ao trabalho já estava consolidado.” (p. 474). Além da regulamentação da profissão de psicólogo, que se deu em 1962, vale lembrar que dois anos depois ocorreu o golpe militar de 1964, a partir do qual teve início, o período de ditadura militar que permaneceu até meados da década de 1980.

Com isso, houve uma estagnação quanto ao desenvolvimento de teorias críticas no campo científico, no Brasil, o que provavelmente explique, pelo menos em parte, a afirmação de Borges (2010), quando diz que as publicações e os investimentos na formação de profissionais de POT nas décadas de 1970 e 1980 foram incipientes, sendo apenas a partir de 1990 que a área “floresceu”. Porém, enquanto no Brasil vivíamos um momento de repressão; em outros países eclodiam movimentos que, por um lado, denunciavam os efeitos nocivos decorrentes do modelo taylorista-fordista, dentre outras questões; bem como, por outro lado, apresentavam novas formas de organização do trabalho, que ficaram conhecidas como reestruturação produtiva. Ou seja, “No início da década de 70 com a crise do capitalismo, o modelo taylorista/ fordista começou a dar os seus primeiros sinais de decadência.” (Ribeiro & Léda, 2004, p. 78).

Novos modelos de organização e gestão do trabalho, conhecidos como Toyotismo e Qualidade Total, oriundos respectivamente do Japão e dos Estados Unidos da América, passaram a ser adotados em diversos países, inclusive no Brasil, a partir da década de 1990. Segundo Gaulejac (2007) enquanto “A empresa de tipo tayloriano é centrada sobre a canalização física a fim de tornar os corpos úteis, dóceis e produtivos.” (p. 113); a empresa que adota modelos de gestão que emergiram a partir da reestruturação produtiva, “preocupa-se não tanto com o controlar os corpos, mas em transformar a energia libidinal em força de trabalho.” (p. 113); tornando a mobilização pessoal uma exigência.

Ainda, associados aos novos modelos de gestão, outros fatores como a globalização, o desenvolvimento tecnológico e os incentivos ao consumo, por exemplo; influenciaram significativamente o modo de trabalhar nas organizações (sejam elas de produção de bens ou de serviços), bem como os modos de viver e conviver na contemporaneidade.

Ao comentarem sobre as transformações do mundo do trabalho ocorridas nas últimas décadas Zanelli e Bastos (2007) afirmam que:

Novos arranjos organizacionais são arquitetados em busca de estruturas organizacionais mais flexíveis. Surgem as organizações em rede e as redes intra-organizacionais. As estruturas burocráticas pesadas ganham mais leveza com o corte de níveis hierárquicos. A terceirização passa a ser uma prática disseminada com forte enxugamento dos trabalhadores centrais. As organizações passam a contar com grupos de trabalhadores que possuem acesso diferenciado a benefícios e a políticas de desenvolvimento. Os processos de trabalho, sob forte impacto das inovações tecnológicas, alteram a relação do indivíduo com a atividade laboral e passam a exigir novas competências e habilidades. (p. 477).

Apesar desta descrição do “mundo do trabalho” ter sido publicada em 2007, entendemos serem características ainda marcantes no cenário brasileiro atual. Pesquisas têm identificado e denunciado efeitos nocivos sobre a saúde mental dos trabalhadores decorrentes de tais características, que se manifestam tanto na dimensão subjetiva, quanto na intersubjetiva; além de se manifestarem também no plano social, principalmente como perda de direitos trabalhistas e do trabalho em si, gerando precarização das relações de trabalho.

No que tange ao impacto deste modelo de gestão sobre a dimensão subjetiva, Gaulejac (2007) aponta e comenta, particularmente, sobre três consequências psicopatológicas: a depressão, o esgotamento profissional e a adição ao trabalho. Quanto à depressão, afirma que “A pessoa ressentida um mal-estar difuso, uma ‘repulsa’, um sentimento de lassidão, a impressão de não aguentar.” (p. 222). Com sintomas semelhantes considera que no quadro de esgotamento profissional “O aparelho psíquico fica então como um elástico demasiadamente esticado, como se não pudesse relaxar.” (p. 222). Quanto à adição ao trabalho que se manifesta como superinvestimento ou hiperatividade no trabalho, diz que “Os *work addicts* desenvolvem uma relação de dependência do trabalho, apresentando os mesmos sintomas que os dos drogados.” (p. 222). Neste último caso, da hiperatividade no trabalho, é considerada não só como “normal”, mas também como “fonte de orgulho”, inclusive por parte do próprio trabalhador (Gaulejac, 2007).

Nesta mesma perspectiva o autor também comenta sobre o estresse, questionando que apesar de ser considerado um quadro que pode levar a patologias físicas e/ou psíquicas, é visto pelas empresas que “cultivam o desempenho” como algo a que os trabalhadores

precisam se adaptar, aprendendo a gerenciar. Portanto, “Do lado da empresa, pretende-se que o estresse tenha um caráter estimulante, ... uma boa dose de ‘bom estresse’ favorece o desempenho.” (Gaulejac, 2007, p. 227). Corroborando com as análises de Gaulejac (2007), Dejours e Jayet (1994) identificaram, dentre outros pontos, que a angústia e o sofrimento decorrentes do trabalho são também utilizados para a produtividade, por meio de uma pesquisa realizada em uma usina nuclear francesa.

Mas, além do estresse (Gaulejac, 2007), da angústia e do sofrimento (Dejours & Jayet, 1994) relacionados ao trabalho, há também alguns efeitos danosos para a saúde das relações entre os trabalhadores, ou seja, na dimensão intersubjetiva. A partir da pesquisa mencionada anteriormente, Dejours e Jayet (1994) identificaram “fratura dos vínculos de solidariedade, individualismo forçado, retenção de informações, violência e agressividade”; dentre outros “comportamentos” que “se eles tomam tal amplitude, *não é por causa das personalidades*, mas antes por causa das pressões da organização que as *favorecem*, as *selecionam* e as *mantêm*.” (Dejours & Jayet, 1994, p. 109, grifos dos autores).

Da mesma forma, Gaulejac (2007) aponta o assédio enquanto uma expressão de sofrimento social, como produto do modelo gerencialista que analisa, haja vista entender que na empresa hipermoderna, “Cada um sofre e exerce pressões em uma corrente sem fim, em que cada elo pode encontrar-se em uma posição de assediador ou de assediado.” (p. 230). Além do assédio, o sofrimento vivenciado por aquelas pessoas que perderam seus empregos ou que estão com medo de perdê-los, também tem sido objeto de estudos dedicados às implicações psicológicas e sociais decorrentes das transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas.

Diante do exposto até então, consideramos necessário e pertinente retomarmos a história da POT, sobre a qual abordamos até as décadas de 1950 e 1960, período no qual se configurou, em nível mundial, a segunda fase/face denominada de Psicologia Organizacional. Porém, em âmbito nacional, ocorriam a industrialização e a regulamentação da profissão de psicólogo.

Enquanto a Psicologia Organizacional se manteve bastante atrelada aos processos de gestão de pessoas em contextos organizacionais, voltados para a otimização dos resultados e, conseqüentemente à produtividade e à lucratividade; a terceira fase/face, a Psicologia do Trabalho, caracteriza-se como um campo de pesquisas e intervenções sobre os processos de subjetivação inerentes às relações de e com o trabalho, dentro e fora das organizações.

Concordamos, portanto, com Sampaio (1998) quando trata sobre o que diferencia a Psicologia do Trabalho de suas antecessoras, ao afirmar que “a obsessão pela produtividade cede lugar para uma compreensão mais próxima do homem que trabalha.” (p. 25).

De acordo com Sampaio (1998) e Veronese (2007) o surgimento da Psicologia do Trabalho se deu, principalmente em alguns países da Europa Ocidental, por volta dos anos 1970, influenciada principalmente por movimentos que questionaram a exploração do trabalhador e os efeitos danosos para a sua saúde, decorrentes dos modelos de produção taylorista, fordista e toyotista. Como exemplo de tais movimentos, sendo um dos mais importantes para a história da saúde e do trabalho temos o ocorrido em maio de 1968, na França.³ (Dejours, 1992).

Com isso, surgiram novos campos e referenciais teóricos, tais como: a Psiquiatria Social (Lima, 1998), a Psicologia Institucional (Sampaio, 1998), Psicologia Social Crítica (Freitas & Guareschi, 2004; Veronese, 2007); que chegaram ao Brasil, principalmente por meio de Instituições de Ensino Superior na década de 1980, repercutindo sobre os rumos das pesquisas e das atuações de psicólogos em âmbito nacional.

De acordo com Leão (2012) e Sato (2001), as novas propostas elaboradas na Itália, principalmente sob a coordenação de Oddone, influenciaram diretamente o surgimento do campo de saúde do trabalhador no país. Leão (2012) menciona a emergência de uma nova psicologia do trabalho na Itália, “atrelada aos movimentos operários de luta por saúde no trabalho.” (p. 298); que segundo ele, teve como principal autor Ivar Oddone. Considerando esses movimentos, Sato (2001) afirma que a construção do objeto da Psicologia do Trabalho se deu a partir de duas vertentes. A primeira, reconhecida e legitimada como “psicologia do trabalho e das organizações” volta-se para a gestão de recursos humanos ou de pessoas. A segunda, por sua vez,

inserida na temática da saúde do trabalhador, toma como central o direito à saúde e à cidadania. Nesse contexto a psicologia social da saúde vem a ser um ramo rico de interface para a psicologia do trabalho. A atividade de investigação e as práticas são agora instigadas

³ Ao introduzir o livro intitulado “A loucura do trabalho”, Dejours discorre sobre história da relação saúde-trabalho, considerando-a em três momentos denominados por ele como “O século XIX e a luta pela sobrevivência”, “Da Primeira Guerra Mundial a 1968” e “Terceiro período: após 1968”. Dejours (1992) afirma que é neste último período que tem início a luta operária pela saúde mental.

por problemas e demandas de outros atores que dinamizam o mundo do trabalho real – os trabalhadores e seus órgãos de representação. (Sato, 2001, p. 03).

Ainda para a mesma autora, frente às mudanças ocorridas quanto ao trabalho no mundo contemporâneo, esta segunda vertente tem se dedicado a abordar temas como as organizações cooperativas autogestionadas e a organização de comunidades em geral, bem como o desemprego e o mercado informal, dentre outros. Segundo Esteves, Bernardo e Sato, (2017), tendo a Saúde do Trabalhador e a Economia Solidária como fundamentos, surge um novo campo de pesquisa e atuação denominado Psicologia Social do Trabalho (PST), que para Sato (2003) tem uma trajetória autônoma e independente da POT. Mais especificamente sobre o objeto e o foco da PST, Sato (2017) diz que, diante das diferentes faces do trabalho (emprego, trabalho informal, etc.) existentes na atualidade, “a PST deve empreender esforços para dar visibilidade a essa realidade” (p. 171), com a preocupação de “olhar o trabalho a partir do ponto de vista dos trabalhadores e seguindo os marcos da busca, manutenção e ampliação dos direitos e de cidadania.” (p. 171).

Nesta mesma perspectiva, surge outro campo denominado “clínicas do trabalho” que, de acordo com Bendassolli e Soboll (2011) “contrapõem o modelo dominante da psicologia organizacional de ênfase cognitivo-comportamental, tendo em vista que apresentam finalidades diferenciadas em relação aos objetivos organizacionais e aos objetivos dos trabalhadores.” (p. 16). Reconhecendo as diferenças entre as teorias clínicas do trabalho, Bendassolli e Soboll (2011) apresentam-nos quatro delas, que tem subsidiado pesquisas e intervenções realizadas no Brasil: a Psicodinâmica do Trabalho, a Clínica da Atividade, a Psicossociologia e a Ergologia.

Ao discorrer sobre a origem e o desenvolvimento das clínicas do trabalho, Lima (2011) afirma que este campo de conhecimento “originou-se e evoluiu na França desde as primeiras décadas século XX até a atualidade” (p. 229). Outrossim, abordar esta história a partir de três momentos, que são: “o primeiro período entre a Primeira Guerra Mundial e o fim da Segunda; o segundo, entre os anos 50 e o fim dos anos 80; e o terceiro, tendo seu início nos anos 80 e vindo até os dias atuais.” (Lima, 2011, p. 229-230).

Diante disso, percebemos que, enquanto alguns autores consideram que as raízes da terceira fase/face da POT, a Psicologia do Trabalho, emergiram na década de 1970 tendo como objetos os processos subjetivos relacionados ao trabalho (Leão, 2012; Sampaio, 1998;

Veronese, 2007); pesquisadoras como Sato (2003) e Lima (2011) defendem que tanto a PST, quanto o campo das clínicas do trabalho tiveram trajetórias paralelas e independentes da POT.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não obstante entendermos e respeitarmos as posições de alguns pesquisadores, que defendem ser o campo da PST independente da POT, pensamos ser este, assim como o das clínicas do trabalho vertentes da terceira fase/face da POT, denominada de Psicologia do Trabalho. No entanto, precisamos destacar que este ponto de vista está pautado sobre o fato de que, tanto no caso da PST, quanto no das Clínicas do Trabalho, o foco está voltado para a compreensão dos efeitos do trabalho ou do não trabalho sobre a subjetividade e/ou sobre a saúde do ser humano. Portanto, os arcabouços teóricos e metodológicos e as atuações de psicólogos nos dois campos diferem-se daqueles que são característicos seja da Psicologia Industrial, seja da Psicologia Organizacional.

Concordamos, portanto, com Bendassolli e Soboll (2011) quando afirmam que:

Embora a psicologia organizacional e a psicologia do trabalho sejam articuladas dentro de um único campo denominado Psicologia Organizacional e do Trabalho, há importantes diferenças entre elas, definidas por questões de ordem epistemológica, teórica, metodológica e social. Ainda assim, a articulação num único campo evidencia as controvérsias, coexistindo a instrumentalização de práticas e a crítica sobre elas. (p. 16).

Corroborando este ponto de vista, Wachelke *et al.* (2005), ao analisarem as diferenças que subsidiam os termos Psicologia Organizacional e Psicologia do Trabalho, afirmam que “em vez de levar à substituição de um modelo por outro o que se observa é a coexistência de enfoques diferenciados em psicologia do trabalho.” (p. 10).

Destacamos também que embora tenha havido uma estreita relação entre as demandas do meio organizacional e as pesquisas e práticas desenvolvidas no âmbito das fases/faces Industrial e Organizacional da Psicologia, atualmente temos outras possibilidades pertinentes ao que entendemos ser a Psicologia do Trabalho. Tais possibilidades, seja em Saúde do Trabalhador, em Economia Solidária ou em Clínicas do Trabalho, respaldam-se em referenciais teóricos e metodológicos, desenvolvidos e consolidados com vistas à

compreensão da relação entre o ser humano e o trabalho, nas mais diferentes configurações existentes na contemporaneidade.

Ainda, outro ponto importante a ser destacado neste estudo consiste nas relações entre pesquisas desenvolvidas no contexto nacional e em outros países. Enquanto na primeira metade do século XX o campo da POT foi fortemente marcado pela importação de conhecimentos e técnicas produzidas no exterior; nas últimas décadas, vimos “florescer” (termo utilizado por Borges, já mencionado neste texto) a POT brasileira, com estudos que consideram a realidade nacional, bem como buscam a história deste campo no Brasil.

Florescimento que se expressa não só por diversos estudos voltados para a realidade brasileira, mas também pela emergência de novos campos como, por exemplo, o da PST e o das Clínicas do trabalho. Com isso, entendemos que houve também um processo de amadurecimento (caracterizado por ganhos de autonomia e independência) desta área de Psicologia no Brasil, uma vez que, mesmo sob a influência de arcabouços teóricos e metodológicos desenvolvidas em contextos internacionais; algumas pesquisas e intervenções realizadas no país, principalmente sob a perspectiva da Psicologia do Trabalho, têm considerado o contexto nacional e as implicações do mesmo sobre as relações de e com o trabalho; visando minimizar quadros de sofrimento e adoecimento psíquico, bem como promover a saúde mental e a emancipação de trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e Trabalho: apropriações e significados*. (Coleção Debates em Administração). São Paulo: Cengage Learning.
- Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. (2011). Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. Em Bendassolli, P. F. & Soboll, L. A. (Orgs.). *Clínicas do trabalho*. (pp. 3-21). São Paulo: Atlas.
- Borges, L. de O. (2010). A Psicologia do Trabalho e das Organizações no Brasil floresce? *Estudos de Psicologia*, 15(3), 277-279. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2010000300007>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho – estudo de psicopatologia do trabalho*. (5ª ed.). São Paulo: Cortez – Oboré.
- Dejours, C. & Jayet, C. (1994). Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo – metodologia aplicada a um caso. Em Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (Orgs.). *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (pp. 68-118). (M. I. S. Betiol, Trad). Atlas.
- Freitas, S. M. P. de, & Guareschi, N. M. F. (2004). A construção da pluralidade do conhecimento na formação e na prática do psicólogo no contexto do trabalho. *Aletheia*, (19), 75-88.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida, SP, Ideias & Letras.
- Heloani, J. R. (2007). *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. (1ª ed.) São Paulo: Atlas.
- Jacques, M. da G. C. (1989). O contexto histórico como produtor e produto do conhecimento: trajetória da psicologia do trabalho. *Psicologia: reflexão e crítica*. Porto Alegre, 4 (1), 64-70.
- Leão, L. H. da C. (2012). Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. *ECOS – Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2 (2), 291-305.
- Lima, M. E. A. A. (2011). Abordagens clínicas e saúde mental no trabalho. Em Bendassolli, P. F. e Soboll, L. A. (Orgs.). *Clínicas do trabalho*. (pp. 227-257). São Paulo: Atlas.
- Motta, J. M. C. (2005). *A Psicologia e o mundo do trabalho no Brasil*. São Paulo: Agora.
- Navarro, V. L.; Maciel, R. H. & Matos, T. G. R. (2017). A questão do trabalho no Brasil: uma perspectiva histórica a partir do desenvolvimento industrial. Em Coutinho, M. C.; Bernardo, M. H. & Sato, L. (Orgs.). *Psicologia Social do Trabalho*. (pp. 25-48). Petrópolis, RJ: Vozes.

Ribeiro, C. V. dos S. & Léda, D. B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. Rio de Janeiro, 4 (2), 76-83.

Sampaio, J. dos R. (1998). Psicologia do Trabalho em Três Faces. Em Goulart, I. B. & Sampaio, J. dos R. (Orgs.). *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. (pp. 19-39). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Sato, L. (2001). A construção do objeto da Psicologia do Trabalho a partir da leitura da Psicologia Social e da Saúde Coletiva. Em *Cadernos do VIII Colóquio Internacional de Sociologia Clínica e Psicossociologia*. Belo Horizonte, UFMG.

Sato, L. (2003). Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos “trabalho” e “organizações”. Em Trindade, Z. A. & Andrade, Â. N. *Psicologia e saúde: um campo em construção*. (pp. 167-178). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Sato, L. (2017). Diferentes faces do trabalho no contexto urbano. Em Coutinho, M. C.; Bernardo, M. H. & Sato, L. (Orgs.). *Psicologia Social do Trabalho*. (pp. 151-174). Petrópolis, RJ: Vozes.

Schein, E. H. (1982). *Psicologia Organizacional*. (3ª ed.) Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil Ltda.

Tonetto, A. M., Amazarray, M. R., Koller, S. H. & Gomes, W. B. (2008). Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20 (2), 165-173.
<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822008000200003>.

Veronese, M. V. (2007). *Na direção de uma Psicologia Social Crítica do Trabalho*. Recuperado em 05 de setembro, 2018, de <<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/oficina/oficina.php>>.

Wachelke, J. F. R., Botomé, S. S., Andrade, A. L. de, Faggiani, R. B, Natividade, J. C. & Coutinho, M. C. (2005). Conceitos e práticas adotados por pesquisadores em psicologia organizacional e do trabalho. *Aletheia*, 21, 7-19.

Zanelli, J. C. (1994). *O Psicólogo nas Organizações de Trabalho: formação e atividades profissionais*. Florianópolis: Paralelo 27.

Zanelli, J. C. & Bastos, A. V. B. (2004). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. Em Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E. & Bastos, A. V. B. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. (pp. 466-491). Porto Alegre: Artmed.